

# Problemas jurídico laborales de la retribución en especie

POR EL

DR. JUAN GARCIA ABELLAN

*Profesor encargado de la Cátedra de  
Derecho del Trabajo*

## SUMARIO

1. Delimitación del tema.
2. Salario: remuneraciones y «ventajas».
3. Modalidades remuneratorias y retribución «in natura».
  - A) Progresión y decadencia del salario en especie.
  - B) La retribución mixta.
  - C) El pago en moneda de curso legal y la retribución mixta.
  - D) El abono parcial en especie, forma integradora del salario.
4. La retribución en forma de intercambio: el pago en servicios.
5. Algunas modalidades de retribución en especie. El tema de los contratos conexos.
  - A) Retribuciones características —o formas «puras»— de abono en especie.
    - a) Manutención.—b) Alojamiento u hospedaje.—c) Suministros.—d) Vivienda.—e) Prestación de servicios.—f) Explotación de parcelas.—g) «Excusas» de los pastores.
  - B) Formas retributivas que pueden implicar contratos conexos.
    - a) Suministros a precios reducidos.—b) Vivienda.—c) Cultivos.—d) Hospedaje y manutención.—e) Conclusión al respecto.
6. Dación en pago, compensación y retribución en especie.
7. La retribución pactada en especie, condición más beneficiosa.
8. La retribución en especie y las prestaciones empresariales no propiamente remuneratorias.
  - a) Vacaciones retribuidas.—b) Indemnizaciones por accidentes de trabajo.—c) Seguros sociales.—d) Participación en beneficios.—e) Indemnización por despido.





## 1. Delimitación del tema

Es al presente nuestro propósito suscitar algunas cuestiones que en el terreno jurídico plantea el *salario en especie*: por lo mismo y atendiendo a las múltiples sugerencias que esta materia ofrece, hemos de puntualizar, con carácter previo, lo que sigue:

—Que ni se plantea, ni mucho menos se cuestiona el concepto mismo de salario. Esto sentado, operamos aceptando la apreciación conceptual de que el salario es la contraprestación del trabajo (1).

—Que al dedicar, como así haremos, preferente atención al derecho positivo español, partimos de, y nos remitimos a la noción que del salario se dá en el artículo 37 del Texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo, noción que, en su justo valor, viene a ser la especificación de la contraprestación remuneratoria que sobre uno de los sujetos del contrato laboral —el empresario o contratante de prestación de trabajo— carga el artículo 1 de la mencionada Ley. Y

—Que, dados los precedentes condicionamientos, el fin perseguido radicará en aportar algunas notas jurídicas que contribuyan a especificar la retribución *in natura*, pues en tanto que aceptamos que la ciencia jurídica «dogmática o técnica» está constituida por normas, más que por puros hechos o realidades sociales (2) importa, en la problemática que suscita el tema de la retribución en especie, despejarla o, cuando menos intentar despejarla en algunos de sus aspectos, encarando su realidad jurídica que, a la postre, viene contenida en el sistema de regulaciones legales, de con-

(1) Así, v. gr., PÉREZ BOTIJA, *Salarios. Régimen legal, tarifas mínimas*, Madrid, 1944, pág. 28. Cf. H. MARAVALL, *El salario mínimo*, Madrid, 1952; Sobre el concepto de retribución, cf. V. CASSI, *La retribuzione nel contratto di lavoro*, Milán, 1954; también, y en especial sobre los caracteres jurídicos de la retribución, FRANCO GUIDOTTI, *La retribuzione nel rapporto di lavoro*, Milán, 1956.

(2) RECANSENS, *Teoría general de la Sociología*, pág. 544.



vencción colectiva o en estipulaciones concretas de relación individual de trabajo.

Esto dicho, se impone dada la índole de los temas a plantear, establecer unas cuantas precisiones terminológicas, siempre en función del «den-guaje legal» y jurídico.

## 2. Salario: remuneraciones y «ventajas»

La Convención de la O. I. T. sobre la protección del salario, de 1949, dejó sentado por salario, «cualquiera que sea la denominación o modo de cálculo, la remuneración o ganancias susceptibles de ser valuadas en dinero y fijadas mediante acuerdo o por la legislación nacional, adeudadas a virtud de un contrato de arrendamiento de servicios, escrito o verbal, por un empresario a un trabajador, bien por el trabajo efectuado o que haya de ser efectuado, bien por los servicios rendidos o que hayan de ser rendidos» (3). El carácter señaladamente remuneratorio del salario queda, según el anterior texto, marcado sin lugar a dudas: salario o remuneración son una y la misma cosa, a la vista del concepto reseñado, siendo su determinación consecuencia no tanto de la *situación* profesional o laboral del acreedor, como la efectiva prestación de trabajo por éste realizada o comprometida. Ahora bien, la propia Organización Internacional del Trabajo, en la Convención sobre igualdad de remuneración, de 1951, parece contradecir o, cuando menos, ampliar la noción anterior al afirmar que «el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario básico o mínimo, así como las demás ventajas pagadas directa o indirectamente en dinero o en natura por el empresario al trabajador y en razón del empleo de éste último» (4).

El contraste entre ambas nociones revela que, con independencia de la adopción de criterios que exceden la pura estimación contraprestatoria estricta por la Convención de 1951, amplifica esta última el contenido, toda vez que hace entrar en el concepto de remuneración no sólo las atribuciones patrimoniales debidas a causa de la prestación del trabajo o servicios realizados o por realizar, sino que también comprende cuantas *ventajas* sean abonadas por el empresario en razón o por causa del empleo del trabajador. En realidad esta primera aproximación al tema central del salario vuelve a poner de relieve la al parecer hasta ahora difícilmente salvable necesidad de admitir una noción plural, o cuando menos dual, del salario. De aquí que la extendida discriminación de sa-

(3) *Le Code international du travail*, Ginebra, 1951, art. 201.

(4) *Id.*, art. 233 (L).

lario «en sentido amplio» y «en sentido estricto» cobre valor, cuando menos, al momento de distinguir entre las atribuciones patrimoniales en favor del trabajador por causa de la prestación laboral pactada, y las que tienen su fundamento en el empleo mismo o, con otras palabras, en circunstancias exteriores a la estimación jurídica estricta de la prestación laboral. Anotemos por último que, en todo caso, la noción de salario se integra tanto de los abonos en metálico como de entregas en especie o ventajas *in natura*, criterio adoptado por la O. I. T. por recepción pura y simple de las regulaciones legales o jurisprudenciales ofrecidas por la mayoría de las legislaciones nacionales.

Ciertamente que las leyes nacionales han propendido y propenden a una noción amplia del salario: nuestra Ley de Contrato de Trabajo acepta abiertamente esta tendencia: «Se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado» (5). Ahora bien, esta norma, no obstante su técnica enunciativa, permite distinguir el salario en sentido estricto y salario por estimación amplia: junto a la retribución «directa o inmediata» del trabajo sitúanse las denominadas «remuneraciones indirectas» (6), y todavía es opinable la introducción de una tercera distinción de «indemnizaciones» que PÉREZ BOTIJA parece comprender dentro del «cuadro general de ventajas o beneficios» que le es permitido trazar atendida la amplitud del mencionado artículo (7), y que, en rigor, revisten más propiamente carácter indemnizatorio que las así expresamente citadas por el precepto aludido: sin duda que las percepciones por desgaste de herramientas, o de equipo, o de vestuario, etc., sólo muy ampliamente pueden ser estimadas como salario y, en nuestra opinión, ni siquiera tienen el carácter de «ventajas o beneficios». Una relación legislativa, siquiera circunstancial y de fugaz vigencia, que vino a pretender la reducción conceptual de la noción de

(5) Art. 37.

(6) «Denominamos remuneraciones indirectas aquellas en que junto con la prestación del trabajo, causa esencial de la contratación remunerada o salarial del empresario, aparece alguna otra causa especial; el premiar la antigüedad en la Empresa, en los quinquenios; el dar al productor medios para disfrutar días de ocio, que, por otro lado, vienen legalmente impuestos, en los salarios de los domingos y fiestas recuperables, o de vacaciones, etc.». M. ALONSO OJEA, *Salarios y seguridad social 1958*, en *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, 1858, núm. 2, pág. 271.

(7) *El Contrato de Trabajo*, 2.<sup>a</sup> ed., Madrid, 1954, pág. 133.

salario, fué la del Decreto de 23 de marzo de 1956 introduciendo el «salario laboral», a efectos sobre todo de seguros sociales y sus cotizaciones, lo que llevó a establecer el distingo entre aquella rúbrica y las de «salario real» y «salario contractual» (8).

La concepción ampliamente comprensiva del salario sigue, no obstante, informando las legislaciones nacionales. Sobre otras disposiciones recientes en derecho extranjero, señalemos por vía de ejemplo que el Código de Trabajo de Angola comprende en la remuneración del trabajo «además de los pagos en metálico y en especie todas aquellas cosas y todos aquellos derechos de valor pecuniario cuyo suministro se prevé en el contrato de trabajo» (9). Y la ley inglesa de Consejos de salarios, de 29 de julio de 1959 remite toda referencia a remuneración a la «suma en dinero que recibe o debe recibir el trabajador de su empleador, después de deducidos los gastos necesarios del primero en relación con el empleo, pero sin deducción alguna por ningún concepto, salvo las hechas legalmente», aduciendo, además, que «las propuestas y las órdenes de reglamentación de salarios podrán contener disposiciones por las que se permita tener en cuenta, en concepto de salario, en lugar de pagos en dinero, prestaciones o ventajas especificadas, a condición de que dichas prestaciones o ventajas no figuren entre las declaradas ilegales por las leyes de 1831 ó 1940 que prohíben el pago de la remuneración en especie, o por cualquier otra legislación, y determinando el valor a que deberán ser calculadas dichas prestaciones o ventajas» (10).

Siendo como es claro y en cierto sentido eficiente el giro de las legislaciones al respecto, no por ello deja de plantear cuestiones de la más diversa progeñie, de entre las cuales —todavía en el plano teórico— no es mínima la de la complejidad en sí del concepto mismo del salario (11); complejidad ésta que es consecuencia, en nuestra opinión, de la interferencia e integración salarial de atribuciones patrimoniales en favor del trabajador —dejando a un lado aquellas que en puridad no revisten el

(8) Cf. sobre aquellas modificaciones, PÉREZ ROTJA, *Las recientes reformas de los Seguros sociales y las subidas de salarios*, en *Revista de Derecho del Trabajo*, 1956, núm. 14, en especial págs. 24 y ss. También, GALA VALBUENO, *La cotización en los seguros sociales*, Madrid, 1956, donde se apunta la distinción entre salario laboral como objeto del contrato de trabajo, y como «concepto o forma de retribución» computable a efectos de cotización en los seguros sociales; vid. págs. 68-9.

(9) Código de Trabajo promulgado por Decreto Ley de 5 de junio de 1957, art. 30.

(10) Ley cit., 14, 1) y 2).

(11) En el sentido de que, como señala GUIDOTTI, la retribución «no rappresenta da una sola utilità economica nominata, bensì da una serie, omogenea o no, di attribuzioni patrimoniali», op. cit., pág. 213.

carácter de tales por mostrar inequívoco carácter indemnizatorio (12)— de doble naturaleza cuales son, de una parte las atribuciones a las que el Derecho laboral confiere terminante carácter remuneratorio, no sólo por efecto del trabajo prestado efectivamente sino por la posibilidad jurídica de conminar válidamente a la prestación del mismo (13), y de otra, aquellas compensaciones a las que no es posible, como señala con acierto GUMORTI, atribuir estimación retributiva (14), aunque constituyan un incremento patrimonial para el trabajador por *causa del trabajo*, o traten de evitarle un daño.

Respecto del segundo grupo de atribuciones a que se acaba de aludir, de las que sería más que dudoso precisar carácter conmutativo, sólo cabe decir que, al no presentar inequívoca naturaleza salarial o, más exactamente, al no ofrecer carácter remuneratorio son —al menos provisionalmente cabe denominarlas— las *ventajas* deducidas de la condición jurídica de trabajador, en tanto que tal, más que de la posición técnica de éste en tanto que sujeto de contrato individual de trabajo (15).

Sentado lo anterior, importa ahora subrayar que las atribuciones patrimoniales de carácter remuneratorio, pueden serlo en metálico o en especie (suministros, servicios, etc): en realidad la afirmación es obvia, pero conviene dejarla referida en razón a que no es infrecuente conferir carácter salarial a ciertas atribuciones que siendo obligadas por la índole de la prestación laboral, o condición *sine quae non* de la misma, lucran en cierto modo al trabajador; tampoco es insólito negar carácter retributivo a otras que, en rigor, lo tienen plenamente: baste recordar los problemas que plantea la casa habitación facilitada al trabajador, según se trate de empleos que necesariamente la imponen —v. gr., guardería— o, contrariamente, cuando su dación viene impuesta por la ley al margen de exigencias técnicas de la prestación del trabajo o, en fin, en aquellos casos en que el disfrute de vivienda queda condicionado al abono de un módico alquiler, etc. En todo caso, el total de atribuciones *in natura* por

(12) Unos gastos de viaje, una indemnización de herramientas, etc., no son retribución de labor, sino resarcimiento de gastos. BAYÓN y PÉREZ BORTA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 2.ª ed., Madrid, 1958-9, v. II, pág. 134.

(13) De aquí la impropiedad del art. 37 de la Ley de Contrato de Trabajo al denominar «indemnizaciones» a las percepciones del trabajador, v. gr., por interrupciones del trabajo.

(14) Op. cit., págs. 214-5.

(15) A este criterio parece apuntar la Convención sobre remuneración igual, de la O.I.T., en el texto antes citado. Anótese respecto del mismo, en su alusión a las ventajas pagadas «directa o indirectamente» que estas palabras se explicaron en las discusiones al confeccionar la Convención, considerando ciertas ventajas no pagadas directamente por el empresario, como las vacaciones abonadas por un fondo común administrado por los empresarios o los trabajadores. Vid. ed. cit. del Code Intern., pág. 198, nota 153.

causa laboral permite establecer el distingo que sugería P. DURAND en el sentido de reservar el término *salario in natura* para las prestaciones a título de salario, y *ventajas in natura* para aquellas que no tienen carácter salarial (16).

Facilitará un tanto nuestra ulterior exposición el tener presentes las observaciones que siguen:

1.<sup>a</sup> Presiones de orden tanto doctrinal como técnico revelan la necesidad de admitir, cuando menos, una doble estimación de la noción jurídica del salario referida, bien a una consideración amplia del mismo, bien a una consideración estricta; en este último caso la estimación es consecuencia de la institución misma del contrato laboral y sus elementos conmutativos, en tanto que la noción amplia prodúcese por estimar, con preferencia, la «situación» laboral del trabajador en la empresa.

2.<sup>a</sup> No obstante lo anterior, las percepciones que el trabajador percibe, pueden ser imputadas a las siguientes rúbricas:

- a) Prestaciones salariales;
- b) Atribuciones indemnizatorias; y
- c) Ventajas o beneficios patrimoniales por causa laboral.

3.<sup>a</sup> Por lo demás, estos tres grupos de percepciones pueden ser abo- nables efectivamente, tanto en metálico como en especie.

Resta por añadir todavía la posibilidad de atribuciones patrimoniales en favor del trabajador que el empresario produce circunstancial y libremente, sin previa imposición contractual o normativa y, probablemente, sin explicación coherente si se toma como índice la prestación de trabajo. Se trata de liberalidades que, en unos casos, pueden producirse por expresa referencia al supuesto laboral de que se parte —v. gr., gratificación ofrecida con carácter extraordinario por consecuencia de la realización de ciertos trabajos— y, en otros, por motivos extraños a lo laboral —así, entrega de cantidades por conmemoración de fechas o acaecimientos cualesquiera, cuando la empresa lo estima oportuno.

### 3. Modalidades remuneratorias y retribución «in natura»

#### A) Progresión y decadencia del salario en especie

El pasado revela que, a una cierta altura histórica el trabajador fué jurídicamente estimado más que como asalariado, como una especie de asociado a la actividad productora del sujeto que requería su prestación personal laboriosa; un «commensal», hubo de recordar BRY, aduciendo la estimación etimológica del vocablo *compagnnon* cuya forma semánti-

(16) *Traité de Droit du Travail*, París, 1950, v. II, pág. 612, nota.



ca —*cum pane*— bien alude a la índole doméstica de las relaciones con el maestro (17) en ciertos momentos evolutivos, que a las tendencias de agrupación profesional posteriores. No podría pasar por alto la raigambre societaria de la relación de trabajo en bastantes de las formas medievales de producción dado que a la misma no es ajena una estimación altamente retributiva de abonos en especie.

Dejando a un lado las formas de trabajo agrícola pues su mera referencia, en el sentido que apuntamos, nos llevaría muy lejos (18), baste recordar los abonos en lana que los Fueros de Coria y Usagre imponían en favor de los «*tresquiladores*» de ovejas, e incluso, en el último de los citados, el pago a los pastores en queso, así como su reducción a metálico caso de dejar el ganado antes de la elaboración de aquel (19).

En las ciudades italianas del medievo las relaciones de trabajo tenían como fundamento retributivo los abonos *in natura*, predominantemente: LEICHT lo ha testimoniado aduciendo documentos del siglo XII reveladores de que el servidor sería contraprestado mediante alimentación, alojamiento y metálico para vestidos y gastos (20). Sin embargo, al finalizar la Baja Edad Media y, desde luego, en los períodos siguientes al Renacimiento, el salario en especie, como forma retributiva es mirado por la ley con cierta aprensión: también en Italia, los Estatutos de Ferrara, además de fijar una tarifa legal de salarios para los trabajadores urbanos, ordenaban a los patronos pagar aquellos *in pecunia numerata*, y no con merced, para evitar la defraudación del justo salario (21).

En Bélgica, siendo frecuente el sistema de retribución en especie, sobre todo en la mediana y pequeña industria, es prohibido hacia el siglo XIII, en especial a los fabricantes de paños, conminándoles con multas si de aquel modo lo hicieren (22).

España, que conoció lo usual de los pagos en especie en los reinos medievales produjo, con la legislación para las Indias una variada gama de norms sobre la materia, reveladoras de los recelos del legislador hacia los abonos salariales en especie: todavía las Ordenanzas de Alfaro permitían pagar *in natura*, prohibiendo en todo caso hacerlo en chicha o en vino. Sin embargo las Ordenanzas de Toledo establecieron el pago en efectivo

(17) *Le lois du travail industriel et de la Prevoyance sociale*, 6.<sup>a</sup> ed. revisada por PERREAU,

(18) Cf. BAYÓN CHACÓN, *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*, Madrid, 1955, en donde se contiene detallado estudio sobre los aspectos históricos del trabajo en la agricultura

(19) Vid. Fuero de Coria, ed. Maldonado-Sáez, n.º 214; Fuero de Usagre, ed. Ureña-Bonilla, n.º 147 y ss. 221.

(20) Cf. LEICHT, *Storia del Diritto italiano*, parte 3, 2.<sup>a</sup> ed. Milán, 1948, págs. 138 ss.

(21) *Ibidem*.

(22) BRY, *op. cit.*, pág. 150.

numerario, proscribiendo el abono en productos, y al Virrey del Nuevo Reino de Granada, ya a mediados del siglo XVIII se le ordenaba vigilar el pago en dinero, evitando el abono en géneros (23). Disposición similar encontramos para la metrópoli, referida en las Ordenanzas de la Fábrica de paños de Segovia, de 1733.

En rigor las prevenciones restrictivas y aun prohibitivas del salario en especie vinieron a ser como una premonición del *truck-system* ya practicado en Inglaterra desde el siglo XV y siguientes por sub empresarios que sólo daban trabajo a quienes se avenían a comprar en sus tiendas (24), práctica que determinó una serie de disposiciones restrictivas hasta culminar con la promulgación de la *Truck Act* de 1831, todavía en vigor, en parte, y que impuso la obligación de pagar el salario en moneda de curso legal.

La decadencia, por así decirlo, de la retribución en especie fué no sólo producto de las prácticas abusivas sino consecuencia obligada y natural de diversos fenómenos sociológico laborales de entre los que cabe señalar la progresión de las formas de producción pre capitalista, la industrialización igualmente progresiva de los bienes de consumo y, desde luego, el paso de las relaciones de prestación de trabajo desde formas domésticas o casi familiares a modalidades de producción asalariada propiamente dicha (26).

En el siglo XIX la abolición radical del régimen de retribución en especie, inaugurado por la ley inglesa antes citada, recogido y detalladamente puntualizado por la *Gewerbeordnung* prusiana de 1869 (27), vendría a representar una característica forma de reacción legislativa ante los desvíos del sistema de relaciones de trabajo a que el régimen liberal diera ocasión y ello, como toda reacción enérgica, con tal dosis de extremosidad que, más tarde hubo de ceder hasta aceptar jurídicamente la realidad impuesta por la muchedumbre de ocupaciones cuya retribución parcial en especie es un hecho, en bastantes casos, incluso altamente beneficioso para el trabajador.

## B) *La retribución «mixta»*

Consisten los salarios mixtos tanto en prestaciones en metálico como

(23) Cf. DESPONTIN, *Derecho del Trabajo. Su evolución en América*, Buenos Aires, 1947, págs. 233 y 263; OTS CAPDEQUI, *Instituciones de gobierno del nuevo reino de Granada*, Bogotá, 1950, pág. 246.

(24) Cf. BRY, op. cit., pág. 149, y comentario de DESPONTIN a la Ordenanza de Hernandarias, en op. cit., pág. 222.

(26) RIVA SANSEVERINO, *Diritto del Lavoro*, 6.ª ed. Padua, 1952, pág. 85.

(27) Establecía la nulidad del pago realizado contrariando la prohibición.

en disfrute de ventajas y beneficios en especie (28). Propiamente serán contraprestaciones por causa laboral de naturaleza remuneratoria abonadas parte en dinero y parte en salario en especie propiamente dicho (entrega de víveres o ropas) y salario en servicios (utilización de vivienda, de agua, gas, electricidad, etc) (29), distingo éste para nosotros de fundamental importancia y sobre el que insistiremos más adelante.

Por de pronto importa subrayar un «retorno» de la ley hacia la recepción del salario en especie, en la forma mixta señalada (30). Esta vuelta en parte a formas remuneratorias tradicionales ha tenido incluso su consagración en acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo —Convenios sobre protección del salario, de 1949, y sobre métodos de fijación de salarios mínimos en la Agricultura, de 1951— al admitir que la legislación nacional, los convenios colectivos y las sentencias arbitrales, podrán permitir el pago parcial en especie, siempre que se adopten medidas para que la prestación en natura sirva al trabajador y a sus familiares, y para que su valor sea justo (31). En rigor los Convenios citados vinieron a patentizar la peculiar actitud de las legislaciones nacionales ante la necesidad de recibir el hecho del salario mixto.

### C) *El pago en moneda de curso legal y la retribución mixta*

La licitud de la retribución mixta ha sido puesta en tela de juicio a veces, sobre todo en aquellos países cuyas legislaciones preceptúan que los salarios habrán de ser pagados en moneda metálica o fiduciaria de curso legal, siendo nula toda estipulación en contrario (32). Aunque el problema no es tal para el derecho laboral español (33), hemos de referenciarlo al buscar el estado de los criterios jurídicos en orden al tema. Nada obsta pese a tales preceptos, viene a decir la doctrina, el abono incluso total del salario en especie, toda vez que la interpretación recta de

(28) PÉREZ BOTIJA, *Salarios...*, cit., pág. 104.

(29) BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual...*, v. II, pág. 155.

(30) Explícitamente admitida en Bulgaria, Checoslovaquia, Turquía, Francia, Italia, Inglaterra, Argentina, etc..

(31) Cf. *Code Intern.* arts. 204, y 2; 233 (c); 1222, 5), y 1328, 2).

(32) En este sentido, el *Code du travail français*, art. 43 del L. I. también la Ley Federal de Trabajo, de Méjico, cuyo art. 123, X, dispone que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda sustituir la moneda».

(33) Al determinar el art. 54 de la Ley del Contrato que «el pago de la parte en numérico del salario habrá de hacerse en moneda de curso legal». Ya el Tribunal Supremo, en sentencia de 6 de mayo de 1930 sentó la doctrina de que «el precio» del contrato de trabajo puede pactarse en metálico o en especie, «pues ambos modos llevan el fin jurídico remuneratorio».

tales normas revela que su propósito es evitar que la retribución se produzca mediante signos representativos de valor no admitidos a circulación (34). E incluso, si en tales sistemas no está expresamente prohibido el pago total en especie, llegase a afirmar su validez: nada prohíbe, escriben RIVERO y SAVATIER, estipular que todo o parte de la retribución se abonará en especie. Ello corresponde a los usos y necesidades prácticas de ciertas profesiones, siendo única condición para la licitud de estos modos de retribución, la de que respeten la obligación al salario mínimo garantizado por la ley, lo que por lo demás, es difícil de apreciar (35).

D) *El abono parcial en especie, forma integradora del salario*

Con todo, el abono total en especie, aun en aquellos países que carecen de una disposición general prohibitiva al respecto, no es frecuente, o al menos, no es sistema generalizado, salvo en actividades muy peculiares; cabalmente aquellas que, como la pesca y la agricultura propenden —y a veces integran— al régimen parciario (36).

La idea generalmente admitida es que los abonos en especie —cosas, servicios, suministros— constituyen una forma retributiva que integra el salario (37), con únicas limitaciones de carácter predominantemente moral. En otros términos: la contraprestación empresarial puede integrar el valor económico total de la retribución debida mediante abonos monetarios y entregas *in natura*, si bien estas últimas habrán de corresponder a la satisfacción de necesidades propias del trabajador y de su familia, excluyendo, como acertadamente observa GUIDOTTI, aquellas que el trabajador deba ulteriormente cambiar para atender sus necesidades (38).

En nuestro régimen jurídico laboral, la parte de retribución en especie puede ser considerada, tanto en su modalidad de bienes como de servicios, factor de «integración del salario mínimo, en cuanto supone una corrección que produce un aumento del salario mínimo o base» (39). Ello

(34) Así, la doctrina francesa; vid. por ejemplo, AMIAUD, *Cours du Droit du travail*, París, 1953, pág. 163. RIVERO y SAVATIER, *Droit du Travail*, París, 1956, pág. 386. Cf. también el art. 203 del Código internacional del trabajo.

(35) Op. cit., pág. 385.

(36) Y aun en los trabajos de pesca, la retribución a la parte se dá combinada con el pago de un sueldo mensual. Vid. MALVAGNI, *Derecho laboral de la Navegación*, Buenos Aires, 1949, pág. 140.

(37) Este viene a ser el común sentir de la doctrina italiana; CASSI, op. cit., págs. 61-2; COMBA, *Il rapporto di lavoro nel diritto privato e pubblico*, Turín, 1953, pág. 264; GUIDOTTI, op. cit., pág. 209.

(38) Op. cit., pág. 210.

(39) MARAVALL, op. cit., pág. 283.

tan es así que por los términos de regulación contenidos en nuestras Reglamentaciones de Trabajo, cuando éstas prevén aquel tipo de prestaciones, lo hacen con carácter imperativo, por lo general e, incluso, salvando una potestativa, convencional o aun necesaria reducción a metálico, como más adelante habrá ocasión de comprobar. Por lo demás, algunas Reglamentaciones son explícitas al proclamar que ciertas prestaciones son «parte del salario» (40); otras, aun silenciando la calificación de la contraprestación, la imponen con carácter necesario (41), sin que falten. ello es igualmente notorio; Ordenanzas que plantean obvia cuestión al calificar de «complemento de salario» suministros de bienes a precio especial (42), hecho este que sustrae extremosidad a la afirmación de BAYÓN y PÉREZ BOTIJA de que los economatos en los centros de trabajo representan «verdaderos sistemas de salario mixto, a veces obligatorio» (43). En rigor estos tipos de suministros plantean uno de los más sobresalientes y curiosos problemas que lleva consigo la retribución en especie. Surgido tan peculiar régimen por emergencias de post guerra, carestía, mercado negro, etc. (44), sobre cumplir una efectiva y útil finalidad no puede dejar de ofrecerse como una zona salarial, en el total de la retribución, de estimación económica variable y, por lo mismo cercana —en lo que se refiere a política de salarios— a un incipiente sistema de escala móvil (45).

#### 4. La retribución en forma de intercambio: el pago en servicios

El profesor BAYÓN ha dedicado interesante estudio al denominado contrato de intercambio de servicios (46) introduciendo así en la problemática laboral un tema muy somera y circunstancialmente aludido por la doctrina jurídica del trabajo (47). Y aun cuando el citado autor llega a la conclusión de que un verdadero contrato de intercambio de servicios tí-

(40) Así, la de Enseñanza privada —art. 32—.

(41) Reglamentación de la industria panadera, art. 26.

(42) Reglamentación de la industria de elaboración del arroz, art. 27.

(43) *Manual*, v. II, págs. 157-8.

CASSI no considera como retribución en especie la adquisición por el trabajador de ciertos productos a precio inferior, bien que dicha mercadería sea producida por la empresa, bien que la adquiera revendiéndola a precios de favor, cf. loc. cit., pág. 62.

(44) MARAVALL, op. cit., pág. 120.

(45) La cuestión jurídica estriba precisamente en ensamblar estos suministros mediante precios de excepción, en el sistema general de efectos del salario.

(46) Vid., con este título, en Revista de Derecho del Trabajo, núm. 21, 1957; citamos por la edición separada del trabajo que se menciona.

(47) SANTORO PASARELLI alude de pasada al *scambio di mano d'opera o di servizi* en la agricultura: *Nozioni di diritto del lavoro*, 2.ª ed., Nápoles, 1948, págs. 70-1.

picamente profesionales sólo puede tener lugar entre empresarios, o entre trabajadores independientes (48), sienta una conclusión que importa reproducir, y es la de que, a la luz del contrato en cuestión, ha de admitirse, «en el terreno de la doctrina que el salario puede consistir no solamente en dinero o en especie, sino también en servicios» (49). En realidad, derecho histórico y doctrina científica ofrecen muestras de esta relación obligatoria que consiste en el intercambio de prestaciones de hacer. Por LEICHT tenemos noticia de contratos de aprendizaje que, pese a formalizarse como *carta locationis personarum* constituían un verdadero contrato de intercambio de servicios, en el que no se estipulaba *pretium* sino la obligación del aprendiz de prestar gratis su esfuerzo en correspondencia a las enseñanzas del maestro (50). Y tal vez sin apurar en demasía la interpretación pudieran igualmente vislumbrarse como recíprocas prestaciones de servicios las deducidas de la *commendatio* medieval mediante la cual el señor garantizaba su protección —sobre todo en las formas de encomendación personal— a cambio de los servicios del protegido.

Que la prestación recíproca de servicios viene siendo algo más que una sutileza jurídica, lo acredita el que IHERING reparase agudamente en aquella al observar que «el término contrato de cambio, que para el jurista sólo indica el cambio de dos cosas, conviene a todos los valores que se encuentran en el curso de las relaciones sociales (cosas, dinero, servicios)»; llegando a la interesante conclusión de que el *commercium* latino refleja, a la postre, el elemento de comunidad de las partes (*commercium*), que es el resultado (51).

(48) Loc. cit., pág. 14. Lo que no obsta a su consideración de contrato laboral y, de consiguiente, a su estudio por el Derecho del trabajo, en la medida en que esta disciplina constituya, en efecto, un «Derecho de la actividad profesional», «objetivo natural y lógico de nuestra disciplina en el futuro», loc. cit., pág. 21. DURAND advierte que en el derecho laboral francés no se prohíbe la prestación de trabajo retribuida totalmente en especie, pero se está entonces en caso de trabajo «au pair». *Traité...*, v. II, pág. 611. Según BARASSI, si se promete trabajo contra trabajo y no contra dinero, «tenemos siempre un contrato de trabajo, no uno innominado, es decir, un contrato que no se perfecciona *re*, con el cumplimiento de la prestación, sino consensualmente; y al que se aplican las normas relativas al contrato de trabajo». *Traité de Derecho del Trabajo*, v. III, pág. 96.

(49) Pág. 16.

(50) Op. cit., 3.<sup>a</sup> p., pág. 140. Interesante variedad fué la del contrato de aprendizaje en la que el maestro recibía un canon —no retribución— por la enseñanza en concepto de indemnización por la alimentación y estancia del aprendiz; este canon lo abonaba después a la Corporación, es decir, cuando los servicios del aprendiz adquirían cierta estimación luarativa para el maestro. Cf. sobre esta modalidad, DURAND, *Traité*, v. I, pág. 43.

Supervivencias de estas modalidades históricas, en los arts. 122 y 124 en especial de nuestra Ley de contrato de trabajo.

(51) *El fin en el Derecho*, trad. de Leonardo Rodríguez, Madrid, s. a., págs. 81-2.

Por nuestra parte importa subrayar, no tanto el grado de coactividad jurídica derivado del compromiso para realizar determinadas y circunstanciales prestaciones recíprocas (52), como que una prestación laboral propiamente dicha pueda ser retribuida parte mediando abonos en dinero y parte lucrando el trabajador servicios que la empresa viene obligada a suministrar. Si el contrato de intercambio de servicios es hoy por hoy y desde la perspectiva de nuestro derecho positivo una relación jurídica difícilmente calificable de laboral, no cabe decir otro tanto cuando a una prestación de trabajo por cuenta ajena, quien la recaba, contrapresta retribución mixta, parte de la cual, como decimos, reside en la realización de servicios en favor del trabajador (53); que quien así retribuye no carece de la condición de empresario es cuestión fuera de toda duda por referencia clara y terminante de los artículos 1, 37 y 54 de la Ley de contrato de trabajo: la «clase o forma» de remuneración, cualquiera que fuere es, en principio dato irrelevante para calificar de laboral un contrato de prestación de actividad.

Sobre los textos genéricos de la Ley de contrato de trabajo antes citados, las Reglamentaciones prevén la contraprestación de servicios empresariales que, junto con la producción de suministros, pueden producirse como forma indiscutible de salario en especie cuando el servicio empresarial es efectivamente prestado, sin condicionamiento alguno, o, en formas que bien pudieran denominarse impropias y hasta susceptibles de ser problematizadas, cuando el suministro o servicio se producen, en efecto, como variedades retributivas, pero sometidas, a su vez, a ciertos abonos secundarios impuestos al trabajador que recibe la contraprestación empresarial; tal los suministros a precios especiales.

Este cúmulo de posibilidades conducen a la precisión de distinguir, desde la institución del salario en especie, entre formas «puras» de este tipo de retribución, y formas de abono en natura condicionadas, condicionamiento que lleva irremisiblemente al sugestivo tema de los contratos conexos: trabajo y arrendamiento, trabajo y compraventa, etc., etc.

---

(52) Que, en ocasiones pueden revestir el carácter de carga inherente a la titularidad de un inmueble, por ejemplo, la ayuda en la recolección de cosechas, impuesta a los colindantes, etc.

(53) «El ordenamiento español concibe formas de remuneración en distintas modalidades, ya como pago en especie o en servicios», MARAVALL. op. cit., pág. 283; y antes: «el salario en especie y en servicios es más difícil de desterrar en determinadas actividades laborales, especialmente las agrícolas», pág. 119.

## 5. Algunas modalidades de retribución en especie.

### El tema de los contratos conexos

#### A) *Retribuciones características —o formas «puras»— de abono en especie*

Registra esta rúbrica aquellas formas retributivas previstas en las Reglamentaciones de Trabajo que pueden reputarse «típicas» dada su inequívoca naturaleza salarial: la norma que las impone no contiene —diversamente de modalidades que examinaremos después—pronunciamiento sobre deducción en los abonos dinerarios por consecuencia de los bienes o servicios facilitados al trabajador.

a) *Manutención.*—En términos de derecho laboral cabe entender la manutención como entrega de productos alimenticios para ulterior condimento, o bien dación ya condimentada (55), siendo usual, empero, contraer el concepto a la segunda posibilidad, como demuestra la legislación comparada (56). Nuestras Reglamentaciones son, empero, parcamente expresivas respecto del explícito carácter remuneratorio de la manutención, dados los términos en que la establecen: «manutención con cargo a la empresa» es la fórmula empleada, respecto de diversos grupos de personal, por la Reglamentación de Hostelería (57). En los trabajos de pesca se establece por cuenta del armador para algunos tipos de embarcaciones (58). La Reglamentación de establecimientos sanitarios la impone en favor de cierta categoría del personal (59).

b) *Alojamiento u hospedaje.*—No cabe confundirlo con el *internado*, ni tampoco con la vivienda, de la que difiere porque sólo es utilizado por el trabajador, sin alcanzar por lo mismo el carácter de casa habitación. Consiste, en suma, en facilitar al trabajador, sin deducción dineraria alguna, albergue para descansar o pernoctar: la Reglamentación de la R.E.N.F.E. lo prevé en favor del personal de trenes y máquinas, imponiendo condiciones higiénicas y de situación (60). El alojamiento puede ser circunstancial o exigido por la índole del trabajo, en ciertos supuestos.

(55) Así, en KROTOSCHIN, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, v. I. Buenos Aires, 1947, pág. 343.

(56) En tal sentido se interpreta el art. 37 de nuestra Ley de contrato de trabajo. También, el art. 6 de la ley italiana del trabajo doméstico, de 2 de abril de 1958.

(57) Ver arts. 40, 41, 42, 43, 45 y 55.

(58) Ver art. 27 de la O. M. de 26 de octubre de 1946.

(59) Art. 29, 2).

(60) Art. 185.



o continuado, en el sentido a que alude el artículo 48 de la Ley de contrato de trabajo (61).

c) *Suministros*.—Trátase por lo común de bienes producidos por la empresa en donde presta sus servicios el trabajador. La Reglamentación de trabajo en la Industria panadera establece que, «además de la remuneración en metálico, todos los trabajadores de las categorías anteriormente consignadas, percibirán un kilogramo de pan para llevar a su domicilio, pudiendo el personal de elaboración consumir asimismo el que desee en el centro de trabajo, calculándose éste en un promedio de 600 gramos por productor» (62). Estos suministros son, a veces, calificados de «primas en especie»: así, la Reglamentación de la pesca del bacalao, al establecer, «para la efectividad de usos y costumbres referentes a la distribución entre los tripulantes de determinadas cantidades de pesca, un régimen de entregas anuales del bacalao capturado (63).

d) *Vivienda*.—Típica prestación en especie es la de facilitar la empresa vivienda a sus trabajadores. En unos supuestos, tal provisión es consecuencia obligada del tipo de trabajo a realizar, cupiendo entender por aquella la casa habitación, en los términos aludidos por el artículo 37 de la Ley de contrato de trabajo. En estos casos, la imperatividad del citado artículo, es insistida por las Reglamentaciones. Así la que regula el trabajo en centros de enseñanza privada, preceptúa que se considerará formando parte del salario la vivienda y sus complementos que pudiera disfrutar algún miembro del personal subalterno, sin que por este concepto puedan ser disminuídas sus retribuciones-base (64). En este mismo sentido, la Reglamentación de la R.E.N.F.E. obliga a «proporcionar vivienda gratuita a los Agentes sobre los cuales pesa la responsabilidad del buen servicio ferroviario, que les impone el deber de vivir en constante relación y en contacto directo con la explotación» (65). Diversa es la situación originaria, aun cuando los efectos sean los mismos, siempre que la empresa es obligada, o se compromete, a facilitar casa-

---

(61) «Si el trabajador fuere admitido a vivir en la casa del patrono o a cargo de la empresa, o a ser sustentado por ella, las condiciones del local, dormitorios y comidas habrán de ser los adecuados a su situación, estado y exigencias de la moralidad y de la higiene» (párrafo primero).

(62) Art. 26. La Reglamentación de trabajo en vaquerías establece precepto de similar carácter respecto del consumo de leche; vid. art. 12 de la Reglamentación citada, O. M. 23 de diciembre de 1959.

(63) Art. 126 de la Reglamentación de 16 de julio de 1959.

(64) Reglamentación para la enseñanza privada, art. 32.

(65) Art. 199: ordena, además, que el reglamento de régimen interior fijará la cantidad en que deben ser indemnizados los agentes a los que no se les pueda facilitar vivienda, cualquiera que sea la causa que lo impida.

habitación (66). Incluso alguna Reglamentación, como la de la C.A.M.P.S.A. prevé entre los casos especiales de retribución, una compensación dineraria para los Jefes de las Dependencias provinciales que no disfruten de vivienda gratuita de la Compañía (67). Con todo, el facilitar casa-habitación por los empresarios a sus trabajadores, dados los términos en que actúa la política de vivienda, parece alejar lo que tal dación tiene de contraprestación retributiva para insertarla en prestación de seguridad social (68): en estos términos, las obligaciones que impone la Ley de 17 de julio de 1946, así como la Ley de régimen de fincas mejorables, de 3 de diciembre de 1953, en materia de construcción inmobiliaria para trabajadores responden a efectivos planes de política social, ampliamente estimada.

e) *Prestación de servicios*.—Algunas Reglamentaciones de trabajo en actividades de transporte de personas establecen el derecho al uso gratuito de los servicios de las mismas por parte de los trabajadores o, en ciertos casos, mediante régimen de bonificación en el precio del servicio. Atenidos a la consideración amplia que del salario ofrece el artículo 37 de la Ley de contrato de trabajo, es más que probable que tales servicios, al menos aquellos totalmente gratuitos, tengan cabida en el citado precepto y, por lo mismo, naturaleza salarial: ahora bien sí, como en efecto acaece, la prestación de tales servicios de transporte es obligada aun en supuestos de traslado ajenos a la prestación de trabajo, e incluso se extiende a familiares del trabajador, parece que técnicamente habría que imputar el valor de aquella a las ventajas *in natura* que se explican no tanto por el carácter conmutativo del contrato laboral como por la situación del trabajador en la empresa. Que ello es así se comprueba con prescripciones como la contenida en la Reglamentación de trabajo en la R.E.N.F.E. estableciendo el «derecho a viajar gratis por toda la red, en favor de los trabajadores de la misma, incluso los jubilados, los familiares de unos y otros, así como las viudas e hijos en tanto cobren pensión» (69), precepto éste que dá origen a un singular régimen de limita-

(66) Vid. el Convenio colectivo de la S.E.A.T., de 30 de marzo de 1959, que establece —art. 89— para el caso de producirse el fallecimiento de un productor al que se le hubiera adjudicado vivienda de la Empresa y dejare viuda e hijos en edad laboral, la preferencia de los citados derechohabientes para cubrir las vacantes que se produzcan en las categorías en que por razón de edad, sexo y aptitudes pudieran ser colocados, determinando que si obtuvieran empleo se les concederá prórroga en el uso de la vivienda en función del nuevo contrato, aun cuando éste fuera de aprendizaje. Sobre las empresas obligadas a procurar vivienda a sus trabajadores, vid. más adelante.

(67) Art. 34, 1).

(68) BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, op. cit., v. II, pág. 159.

(69) Arts. 201 a 204: determinan parientes a los que alcanza la gratuidad de los viajes tipos de billetes, y rebajas al rebasar el número de kilómetros de recorrido gratuito.

ciones al dominio de cosas creando sobre este verdadero gravámenes por causa laboral pero que, por supuesto, trascienden el angosto marco de la prestación contractual; ni se trata de obligaciones contractuales —piénsese para mayor claridad en el derecho de familiares del trabajador fallecido— ni, de consecuencia cabe calificarlas de prestaciones conmutativas ni, en fin, soportan otra explicación jurídica que la del *status* o situación laboral del sujeto causante. Modalidades de esta prestación de servicio de transporte se contienen, v. gr., en la Reglamentación de trabajo en la marina mercante, donde se establece derecho a «billete gratuito de pasaje» para el personal al que aquella afecta, si bien con ciertas limitaciones, y, respecto de los familiares, «concesión de billetes de pasaje gratuitos o bonificados», cuya regulación queda remitida a los Reglamentos de régimen interior (70). Cabe, en suma, distinguir aquellos supuestos en que el servicio de transporte revela carácter salarial, de aquellos otros constitutivos de *ventajas* por causa laboral e, incluso, de prestaciones necesarias que revisten, en favor de tercero, el carácter de verdaderos gravámenes dominicales por causa de anterior, y a veces extinguida, relación jurídica de trabajo.

f) *Explotación de parcelas*.—Contiene el artículo 53 de la Ley de contrato de trabajo dos hipótesis de cesión de terrenos a los trabajadores para su cultivo. Referimos ahora la primera, esto es, la cesión de dichos terrenos no mediando renta: «el comienzo y terminación de esta cesión coincidirá con la del contrato», dice el citado artículo que, por cierto, alude a estas cesiones «en conexión con el contrato de trabajo», aunque en rigor nada tiene que ver —en el supuesto concreto que ahora examinamos— con la posibilidad de los contratos conexos, pues el carácter inequívocamente salarial de tal cesión sin renta, es claro (71), y se revela, tanto en aquellos contratos de trabajo no agrícola —porteros, vigilantes, etc.— no obstante lo cual se cede al trabajador una cierta superficie cultivable, como en el trabajo campesino u hortelano: en este último caso es frecuente la institución del *pegujal* o *pijuar*, consistente en la cesión de tierra a trabajadores fijos, con prestación de ganado, aperos, simientes y abonos para obtener cereal o leguminosa, dejando a favor del trabajador la totalidad o parte, según acuerdo, del producto cosechado; el *pegujal* es, a veces entendido como forma de participación en la producción, mas, en todo caso, lo caracteriza la obligación empresarial de abonar, además, retribución en metálico (72).

(70) Arts. 498 y 499 de la Reglamentación.

(71) Cf. PÉREZ BOTIJA, *El contrato de trabajo* cit., pág. 160.

(72) Vid. ,por ejemplo, el convenio colectivo agrícola de Lillo (Toledo). Establece —art. 2— para el personal fijo, que «percibirá su retribución anual en especie, por el sistema conocido

g) «Excusas» de los pastores.—Constituyen estas «excusas» formas igualmente retributivas del trabajo de pastores, quienes tienen derecho a conducir, junto con el ganado o rebaño para cuya guarda se les contrata, reses propias, en número determinado, que alimentan en los predios adquiridos por los ganaderos. Tales «excusas» integran parte del salario, cuya porción en metálico determinase, en algunas regiones, en función del número de cabezas de ganado propiedad del pastor.

B) *Formas retributivas que pueden implicar contratos conexos*

La realidad laboral muestra reiteradamente modalidades de prestación de trabajo que, a su vez, determinan formas remuneratorias tan especiales como para pensar en posible incidencia de figuras complejas de contrato: a la retribución en metálico, y junto con ella, sigue prestación empresarial de servicios, o procura de suministros, etc., pero mediante abonos dinerarios exigibles a su vez al trabajador que recibe aquellos. Si únicamente quedase la cuestión así planteada, el problema sería mínimo; su peculiaridad es notoria al observar que tales servicios, suministros o entregas se realizan por precios sometidos a bonificación, a veces tan acentuada que, ello es claro, sólo en razón del trabajo prestado es posible explicar la proporcionalidad. En tales casos y pese a los abonos dinerarios del trabajador, la figura de la retribución en especie, siquiera en forma no pura, asoma a consideración jurídico laboral. Con más, son las propias disposiciones legales, en ocasiones —ampliamente, las Reglamentaciones de trabajo, en España— que prevén y establecen estas modalidades retributivas o casi retributivas, cuya naturaleza salarial, en bastante supuestos, puede racionalmente ser problematizada.

La doctrina jurídica laboral viene haciéndose eco de estas modalidades de prestación empresarial, mediante alusión a existencia probable de contratos conexos, llegándose incluso a admitir la existencia de contratos mixtos —*causa mixta*, según SANTORO (73)— tal vez con no muy precisa

---

por pegujal»; y así, el mayoral de labranza, como mínimo, cuatro fanegas de siembra de barbecho de trigo, cuatro fanegas de siembra de rastrojo de trigo, veinticinco fanegas de trigo de ración, quince fanegas de trigo de soldada y veinticinco gavillas de sarmientos. Percibirá además 500 pesetas en metálico. Y añade: «Dentro de la retribución en especie anteriormente señalada se consideran comprendidas, además de los salarios, las gratificaciones reglamentarias, el trabajo autorizado en domingos y fiestas equiparables y todos los demás conceptos retributivos que pudieran corresponder a dicho personal según la vigente Reglamentación de trabajo agrícola». Similares normas se contienen en Convenios colectivos sindicales para las provincias de Toledo, Albacete, Cuenca, Ciudad Real, etc.

(73) Cf. Nozioni cit., pág. 71.

terminología, sobre todo cuando el nuevo elemento causal aparece como tal previsto y regulado por la ley que estructura la relación laboral de que se trate. DE LITALA, con ocasión del contrato de portería, ha recordado cómo en un tiempo llegó a cuestionarse su naturaleza, con discusión de si en este contrato se daba, además, una locación de cosa, de obra, o contrato mixto: TROPLOG y PACIFI-MAZZONI sostuvieron al respecto la existencia de una convención autónoma (74). En realidad, no es este precisamente el caso, sobre todo en los términos que las normas de convención colectiva o de reglamentación estatal suelen contemplar tales modalidades, aunque la referencia sirva para comprobar como el problema se acentúa al tratarse de contratos de trabajo cuya retribución *in natura* engendra, a su vez abonos dinerarios que cargan sobre el trabajador.

Aludiendo a estas cuestiones KROTOSCHIN discrimina entre la contra-prestación empresarial consistente en la entrega de habitación o predio, por ejemplo, en donde si pudiera vislumbrarse la existencia de otro contrato distinto del contrato de trabajo «se trata sólo de una apariencia» (75), y aquellos casos en los que el goce de la cosa no es del todo «gratuito», sino que el trabajador tiene que pagar un precio, aunque sea muy inferior al usual y realmente adecuado: en estos casos puede existir, observa el citado tratadista, un contrato mixto, si bien «donde existiesen tales contratos mixtos deberían ser juzgados, empero, exclusivamente con arreglo a los principios del derecho del trabajo, ya que la relación de trabajo es la que prevalece» (76).

Aun a trueque de reiterar criterio ya esbozado digamos que, siendo un hecho frecuente la inserción en el contrato de trabajo de elementos propios de otras relaciones jurídicas convencionales, cuando esto acaece, en efecto, porque la ley laboral así lo reconoce y regula, el problema de la mixtura no es tal, pues la tipicidad del contrato de trabajo con tales elementos cualificado resulta terminante. Si tenemos por contrato mixto o complejo aquel que mantiene una unión desconocida en la ley, de singulares elementos de hecho, que por aquella vienen regulados en diferentes categorías de contratos (77), e incluso aquel en que se dé una mixtura de elementos legales y extra legales (78), es claro que no podrá predicarse tal carácter de aquellas relaciones que la ley laboral prevé y regu-

(74) Cf. DE LITALA, *Contratti speciali di lavoro*, 2.<sup>a</sup> ed., Turín, 1958, pág. 75.

(75) *Instituciones cit.*, v. I, pág. 372.

(76) *Ibidem.*, págs. 372-3.

(77) HÖNIGER, *Gemische Verträge*, cit., por FUBINI, *Contribución al estudio de los contratos complejos (llamados mixtos)*, Revista de Derecho Privado, 1931, núm. 208.

(78) En este sentido, GENNARO, *Contratti misti*, Padua, 1934, págs. 113-14.

la, aun nutriéndolas de elementos que proceden de otros contratos típicos (79).

Contemplamos, en fin, estos casos, como muy peculiares modalidades de contrato de trabajo en cuyo seno reobran prestaciones de vario carácter cuya reducción teórica a elementos propios y conocidos de aquel, constituye precisamente un modo de enriquecer la configuración de estos últimos, sin precisión de crear nuevas ni diversas figuras o explicaciones. Así, en este punto, las reducciones de precio en servicios o suministros, al tener su causa en la prestación laboral y, desde ella, en el deseo de facilitar al trabajador bienes que por lo común le son imprescindibles, o cuando menos necesarios y que habría de obtener adquiriéndolos con su salario en dinero, tienen en nuestra opinión carácter inequívocamente salarial (80). O, con mayor precisión: la diferencia económica entre la cantidad que el trabajador abona por el suministro o servicio, y el precio de uno u otro en el mercado, es cabalmente la zona salarial que lucra aquel y, por lo mismo, retribución empresarial propiamente dicha. Una bonificación del 50 % en el suministro de energía eléctrica al trabajador que presta sus servicios en empresa a tal actividad dedicada: la alimentación que se valora en cantidad notoriamente inferior respecto del importe de la misma en el mercado: la entrega de vivienda con obligación del usuario de pagar una cantidad estimada tan sólo por el importe de los gastos de sostenimiento, reparaciones, etc., del inmueble, y tantos otros ejemplos, ponen de relieve que en todas estas situaciones pensables, la presencia de elementos de otras relaciones jurídicas —incluso cuando no vienen expresamente previstos por norma específica— queda subordinada, como señala BARASSI, al elemento verdaderamente dominante, que es el trabajo, cuyo régimen jurídico prevalece si fuera incompatible con el de los elementos heterogéneos insertado (81). Y si tal opinión refuerza la naturaleza unívocamente laboral que califica el entramado de tales prestaciones, hay que añadir que la consideración salarial de los suministros a precio reducido, en los términos ya especificados, es producto, sin for-

(79) Cf. observaciones de Bayón y Píñez Borja respecto de la naturaleza de los que denominan «pseudo arrendamientos rústicos y urbanos»; prestaciones previstas en los arts. 52 y 53 de la Ley de Contrato de Trabajo. Advierten los citados autores el olvido de las legislaciones de arrendamientos de «la realidad de tales situaciones jurídicas sui generis, a las que en algunas ocasiones se ha querido configurar como contratos mixtos de trabajo y arrendamiento». *Manual cit.*, v. II, pág. 159.

(80) КРОТОВСКИН, uno de los pocos autores que ha reparado en estas situaciones, estima por vía de ejemplo, el caso de empleado a quien el patrono proporciona vivienda en una casa de su propiedad para que la cuido y vigile, cobrándole un alquiler de 20 por un departamento que normalmente vale 100, para afirmar que «Se considera que la diferencia equivale al trabajo prestado». *Instituciones*, v. I, págs. 372-3.

(81) BARASSI, *Tratado*, cit., v. III, pág. 99.

zar en modo alguno la interpretación, de la amplísima comprensión que del salario contienen las legislaciones, como una vez más comprobamos por referencia inmediata al artículo 37 de la Ley de contrato de trabajo e, incluso, si tal argumentación no bastase, recordando que bajo la rúbrica de «salario» registra el capítulo V del Libro I de la mencionada ley, el alquiler de vivienda —que, según el art. 52 «será calculado con moderación y tan sólo para asegurar el interés legal del capital invertido en las edificaciones»—, o la cesión, mediando renta, de terrenos cultivables.

Nuestro derecho positivo ofrece bastantes muestras de estas peculiares contraprestaciones. Veamos algunas.

a) *Suministros a precios reducidos.*—Algunas Reglamentaciones de trabajo imponen a las empresas la *obligación* de suministrar a sus trabajadores bienes a cuya producción o distribución se dedican aquellas, mediante un régimen de bonificaciones en el precio. En este sentido, es típico el suministro de energía eléctrica para alumbrado y usos domésticos, tanto a los trabajadores en activo como a los que se jubilen o queden inútiles para el trabajo, en empresas de electricidad (82). También las empresas de gas han de suministrarlo con una bonificación del cincuenta por cien sobre tarifa, o cok, a precio de venta disminuído en un veinticinco por cien, tanto a los trabajadores en activo como a los jubilados o incapacitados por accidente (83). Las empresas distribuidoras de agua quedan igualmente obligadas a suministrar ésta, a precios reducidos a fijar en los reglamentos de régimen interior, y hasta un consumo de 15 metros cúbicos mensuales, siendo de abono según tarifa ordinaria, el exceso de consumo: esta disposición, a semejanza de las anteriores, alcanza a los trabajadores no sólo en activo, sino también a los jubilados, físicamente inhábiles para el trabajo, etc. (84). Si en todos estos casos no parece forzada la admisión del carácter retributivo del suministro, la situación cambia cuando este último ha de ser abonado a precio del mercado, tal el del agua, cuando excede de los 15 metros cúbicos, o en aquellos otros supuestos de artículos cuyo abono en metálico se supedita al precio que fijen organismos ajenos a la empresa (85).

b) *Vivienda.*—Si facilitar casa-habitación, sin abono de cantidad al-

(82) Vid. Reglamentación de industrias de electricidad, arts. 108-110.

(83) Vid. Reglamentación de industrias de producción y distribución de gas, arts. 106-8.

(84) Vid. Reglamentación de 28 de agosto de 1946, art. 100.

(85) Así, a la vista del art. 56 de la Reglamentación de trabajo para la industria marinera, que estableció la obligación de facilitar a los trabajadores 0.740 kgs. diarios de harina, «en la forma, precio y condiciones que establezca la Comisaría General de Abastecimientos», la Dirección General de Trabajo —Res. de 20 de diciembre de 1948— estableció que tales suministros se harían en pan, de acuerdo con las instrucciones de la Comisaría de Abastecimientos y Transportes.

guna por parte del beneficiario es previsión usual en algunos contratos de trabajo según hubimos de señalar, la situación difiere si el titular de la vivienda obtenida a causa de relación laboral ha de pagar canon o alquiler, aunque no por esta razón y en principio, desaparezca la estimación salarial, según el art. 52 de la Ley de contrato de trabajo. Ahora bien, la concesión de vivienda a los trabajadores es, para algunas empresas, imposición legal: así vino establecido con carácter genérico por la Ley de 17 de julio de 1946, al preceptuar la obligación de toda empresa que proyecte la instalación de nuevas fábricas, talleres o explotaciones de cualquier índole, con carácter de permanencia, y en la que se hayan de emplear cincuenta o más productores, a facilitar alojamiento familiar a su personal cuando lo exija la estabilidad del número de productores y de los lugares de trabajo, y para el acceso a estos no se disponga de medios de comunicación fáciles y deba realizarse a pie en distancias superiores a tres kilómetros (86). Las viviendas construidas por las empresas podrán quedar de propiedad de las mismas, o ser dadas en amortización a sus obreros. En el caso de que sean dadas en alquiler, el contrato de utilización de vivienda será accesorio del contrato de trabajo y terminará en las condiciones previstas en el artículo 52 de la Ley de contrato de trabajo (87). En otro ámbito, la Ley de régimen de fincas mejorables, de 3 de diciembre de 1953 prevé en su disposición adicional tercera, que podrá imponerse a los propietarios de predios rústicos, cuya extensión exceda de 200 hectáreas en secano y de 30 en regadío y cuyo centro de trabajo o caserío distare de poblado más de dos kilómetros, la obligación de construir en dichos inmuebles o próximos a ellos, viviendas familiares para un número de obreros no superior al 20 por 100 de los que la adecuada explotación de la finca exija utilizar de modo permanente, y de viviendas colectivas para la tercera parte de dichos operarios (88). Es notorio que la finalidad y espíritu de estas disposiciones trasciende los esquemas propios de la relación laboral, siquiera se apoyen en ésta, para impulsar realizaciones de política social que, al plasmar en disposiciones legales, remiten al campo de la seguridad social, según hubimos de señalar más arriba. En

---

(86) Vid. art. 1. Téngase en cuenta las disposiciones de política de vivienda que alcanzan a las empresas y en favor de su personal; v. gr., el Decreto Ley de 1 de julio de 1955, sobre el desarrollo del plan de construcción de viviendas de renta limitada en Madrid, imponiendo a las empresas con más de cien trabajadores, la obligación de construir viviendas en un equivalente al 20 por 100 de su plantilla, manteniéndose en vigor, no obstante, la obligación establecida por la Ley de 17 de julio de 1946. Cf. disposiciones concordantes, así, OO. MM. de 12 de julio de 1955 y 27 de julio de 1956, etc.

(87) Vid. art. 3.

(88) A virtud de esta Ley se ha impuesto la preceptiva construcción de viviendas en fincas de varias provincias —Ciudad Real, Córdoba, Málaga, etc.



todo caso hay que estimar que la dación de vivienda, cuando el trabajador queda por ella obligado a ciertos abonos, siempre que el alquiler sea fijado de acuerdo con las normas del art. 52 de la Ley de contrato de trabajo o, al menos resulte en todo caso notoriamente inferior al usual, la diferencia entre la cantidad a pagar y el valor rentable de la vivienda, deberá ser imputada a salario percibido *in natura* (89), aunque insista la doctrina en calificar estas situaciones como «arrendamiento laboral o relación arrendaticia conexas con la relación de trabajo» (90).

c) *Cultivos*.—Considerada anteriormente la dación de terrenos para cultivo sin mediar pago de canon, planteamos ahora tal supuesto en el caso de cesión de terrenos al trabajador con pago de renta, posibilidad prevista en el ya citado art. 53 de la Ley de contrato de trabajo que, como es sabido alude al supuesto de que en conexión con el contrato de trabajo produjérase la mencionada cesión, por el empresario. Ahora bien, por lo que aquí interesa, ha de señalarse que el art. 53 mencionado determina, para el caso de cesión de terrenos mediando renta, que el precio de ésta «será equitativo, no excediendo en ningún caso al usual en la comarca». Subrayemos tal estimación del canon —que difiere, por completo, v. gr., de las bases dadas por el art. 52 de la misma ley para fijar el alquiler de vivienda— pues la existencia de «contrato conexo» se hace más patente en este caso que en cualquiera de los supuestos que venimos examinando, ya que, salvando la supeditación de la vigencia del arrendamiento a la del contrato de trabajo —el comienzo y terminación de aquel coincidirá con éste, según establece el art. mencionado— la protección al lucro del arrendador-empresario, como tal arrendador, es patente, siquiera venga cuantitativamente limitado al referirlo a lo que sea usual en la localidad o comarca. Más todavía, debe ser tenida en cuenta la posibilidad de un planteamiento de «contratos conexos» radicalmente distinto incluso del previsto por la Ley de contrato de trabajo, o sea, que el arrendamiento de la finca constituya el contrato principal, y el cuidado de la otra explotación— contrato de trabajo— el contrato accesorio o indepen-

(89) Según el citado art. 52, «el alquiler será calculado con moderación y tan sólo para asegurar el interés legal del capital invertido en las edificaciones».

(90) Cf. PÉREZ BOTIJA, *Curso de Derecho del Trabajo*, 5.ª ed., pág. 208. Este autor, comentando el art. 52 de la Ley de contrato de trabajo, pregúntase sobre aquellos supuestos en que el alquiler no fuere fijado de acuerdo con las normas del citado precepto, pero que, sin embargo, proporcionara al trabajador un alojamiento mucho más módico que otros disponibles en la localidad; y plantea la posibilidad de la reducción hasta los límites del citado artículo. Contesta positivamente «si el contrato de arrendamiento forma parte del contrato de trabajo». Pero si la vivienda fué alquilada sin tener en cuenta la relación laboral, no ha lugar a exigir el cumplimiento de este precepto, *El contrato...* cit., pág. 158.

diente (91). PÉREZ BOTIJA, a quien no escapó tal posibilidad, estima que habría de distinguirse en tal supuesto la existencia de dos clases de relaciones jurídicas, sometidas a legislaciones distintas e incluso a un diverso régimen procesal: la relación arrendaticia de la finca se regularía por las leyes de arrendamientos rústicos, y la relación laboral por las leyes de trabajo, con independencia absoluta. También es pensable la conexión entre contratos de aparcería y contratos de trabajo, distinguible de aquellos contratos laborales agrícolas con ciertos elementos parciarios, aun cuando la parte más importante de la retribución consista en una participación sobre lo producido (92).

d) *Hospedaje y manutención*.—Las Reglamentaciones establecen, en ciertos casos, la manutención, o el alojamiento y manutención, con carácter potestativo o necesario desde el punto de vista del trabajador (93) y, ello supuesto, determinan cuando uno y otra no revisten total y pleno carácter de salario en especie, las deducciones que en la retribución dineraria ha de producir la empresa por tales suministros. El derecho a manutención es fijado como tal para el personal semi-interno en la Reglamentación de establecimientos sanitarios, puntualizándose además el valor de aquella a deducir del salario en dinero (94). Del mismo modo se regula el derecho al alojamiento y manutención, así como el importe de uno y otra a efectos de su descuento sobre los sueldos (95), siendo importante la norma contenida en esta Reglamentación sobre el carácter salarial de los descuentos aludidos (96). La Reglamentación de trabajo en la enseñanza privada contiene normas similares a las que se acaban de mencionar (97).

(91) PÉREZ BOTIJA, op. últimamente cit., pág. 161.

(92) Sobre este punto, vid. ESPINOSA POVEDA, *Las relaciones laborales en el campo*, Madrid, 1949, págs. 113-14. Vid. atinadas consideraciones sobre la aparcería como fórmula posible para encubrir contratos de trabajo, y como fórmula de efectiva integración coempresarial de explotación agrícola, en BAYÓN, *La nueva legislación de accidentes del trabajo*, en *Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 15, pág. 52.

(93) Nos referimos a aquellos supuestos de personal denominado «interno». Vid. por ejemplo, Reglamentación de trabajo de establecimientos sanitarios. Diversos son los casos en que se confiere al productor el derecho al alojamiento en la empresa, o cuando menos la posibilidad de convenirlo, tal la previsión del art. 11 de la Reglamentación de trabajo de enseñanza no estatal.

(94) Vid. art. 10, b) 22 y 24.

(95) Reglamentación citada, arts. 10, a), 21, 1.º y 2.º, y 24.

(96) Art. 23.

(97) Art. 31.

La Reglamentación de trabajo de la industria de hostelería articula la valoración del alojamiento y la manutención del siguiente modo: «El importe de la manutención del personal de cualquier clase y categoría, a quien la presente Reglamentación reconozca tal derecho con cargo a la Empresa, se considera como parte integrante de su retribución; en ningún caso

e) *Conclusión al respecto.*—El somero examen que acabamos de realizar, que ni agota las referencias normativas ni, con mucho, presenta un cuadro relativamente completo de las combinaciones que la realidad del tráfico laboral ofrece de continuo, aun sin contrariar las normas legales de trabajo, lleva a concluir en la necesidad de operar con cautela al momento de pretender una calificación salarial de prestaciones empresariales diversas de la salarial propiamente dicha. En todo caso no parece arriesgado sentar el principio según el cual las contraprestaciones en especie o servicios, aun cuando se condicionen a deducciones en el salario metálico pueden ser susceptibles de calificación como retribución en natura en la parte de valor que resulta de relacionar el que propiamente corresponde al servicio o suministro en precio de mercado, o tasado en su caso, y el que efectivamente es atribuido por causa de la relación de trabajo que determina tales prestaciones.

## 6.—Dación en pago, compensación y retribución en especie

Por la dación *in solutum* se atribuye a una persona cosa distinta de aquella que le es debida: entraña de consecuencia un convenio que modifica la obligación primitiva de la cual, aun observándose su cumplimiento éste es alterado sólo mediante la sustitución por otro del primer objeto. La compensación, según el artículo 1195 del Código civil es un modo de extinción de las obligaciones cuando dos personas, por derecho propio, son recíprocamente acreedoras y deudoras la una de la otra.

En derecho del Trabajo, la compensación de deudas, dados los requisitos que ofrece el artículo 1196 del Código civil, parece posible dentro de ciertos límites (98). Ahora bien, en la terminología usual es frecuente aludir a «compensación» en un sentido que estimamos referido a la da-

podrá compensarse la referida manutención mediante la entrega de una determinada cantidad en metálico.—A todos los efectos la manutención prestada por las Empresas al personal con derecho a la misma se valora en 150 pesetas mensuales.—Asimismo se considerará como parte integrante de la remuneración del personal con derecho a alojamiento el importe del mismo, que se valora, a todos los efectos, en 30 pesetas mensuales.—El derecho a alojamiento podrá compensarse por las empresas mediante la entrega de la cantidad en que queda valorado por la presente Reglamentación» (art. 38). La Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de abril de 1952, estableció que, a los efectos del art. 38 citado, el derecho a manutención para determinado personal se considera parte integrante del salario, sin que en ningún caso resulte compensable económicamente con la entrega de cantidades dinerarias.

(98) PÉREZ BORDA, que se plantea la cuestión, cifra la solución en distinguir entre compensación de deudas y compensación de remuneraciones: cf. *Salarios...*, págs. 86 y ss.

ción en pago, más propiamente (99). En este sentido, la institución de la *datio in solutum* cobra interés dado que tales «compensaciones» suelen estar referidas por la ley o Reglamentaciones al cambio de abono de retribuciones en especie por su valor metálico.

Es principio de derecho laboral rechazar toda dación en pago por la que el empresario pretenda liberarse con abonos *in natura* de la obligación de retribuir en dinero, de suerte que, si el pago se estima en metálico, no cabe realizar el abono de otra manera. Sobre estas bases fundamenta la doctrina francesa el entendimiento del artículo 43, Libro I, del *Code du travail* en su mandato de abonar los salarios en metálico (100), y creemos que tal principio es válido, en su generalidad, para el derecho español, cuando el art. 54 de la Ley de contrato de trabajo es suficientemente explícito al respecto («El pago de la parte en numerario del salario habrá de hacerse en moneda de curso legal...»).

Ahora bien, porque algunas Reglamentaciones así lo establecen, y, sobre todo, porque atendida la propensión a garantizar sobre todo los abonos en metálico, el fin perseguido la confirmaría, creemos que la dación en pago, sustituyendo el abono en especie por el dinerario, ha de reputarse válida, incluso cuando no esté expresamente autorizada por las Reglamentaciones —y por supuesto, tampoco esté expresamente prohibida.

---

(99) Con significado diferente, pero igualmente extraño a la compensación de deudas, la Ley de contrato de trabajo establece en el artículo 35 que no se podrá compensar el no disfrute del permiso retribuido (vacaciones) con el pago del doble del salario durante los días que deba disfrutarse aquél, a no ser por resolución del Magistrado del Trabajo, cuando el trabajador reclame del empresario el cumplimiento de dicha obligación y haya dejado de prestar sus servicios, pues en otro caso, el Magistrado señalará la fecha en que deba disfrutar las vacaciones atrasadas y reclamadas. El art. 45 preceptúa que la participación en los beneficios no autorizará, salvo pacto en contrario, a compensaciones de los años de pérdida con los años de ganancia, ni tampoco de los de unos con los de otras ramas de la industria o del comercio, este último cuando los trabajadores estén adscritos simultáneamente a unas y otras. El art. 47, en fin, determina que si el trabajador no pudiera prestar sus servicios o producir sus obras una vez vigente el contrato, porque el empresario se retrasare en darle trabajo o por impedimentos que provinieran de los locales, los materiales, las maquinarias, los instrumentos o cualquiera otra circunstancia imputable al empresario y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

(100) Según el citado artículo, los salarios de los obreros y empleados deben ser pagados en moneda metálica o fiduciaria de curso legal, bajo pena de nulidad de todo pacto en contrario. DURAND hace derivar de tal disposición: que la ley prohíbe toda dación en pago, por la que el empresario se libere con abono *in natura* de salario prometido en dinero, pues el objeto dado en pago podría ser inferior en su valor al monto del salario; que el Código prohíbe el pago en moneda extranjera; e, incluso que prohíbe el pago en cheque, apreciación ésta que al tratadista parece excesiva; cf. *Traite*, v. II, pág. 610. Cf. también AMIAUD cit., págs. 617 y 703.

Respecto a la regulación en las Ordenanzas de trabajo, las variedades de criterio son notorias: la de Hostelería establece, por ejemplo, la redención económica del alojamiento mediante entrega de treinta pesetas mensuales. La Reglamentación para la pesca del bacalao, tras regular el régimen de primas en especie, permite la sustitución de éstas por el abono de una cantidad en metálico (101): esta misma Reglamentación impone a las empresas, en materia de servicio de camas del personal subalterno, la obligación de facilitar a éste, equipo o, en otro caso, indemnizarle con la cantidad de sesenta pesetas mensuales (102).

Las mencionadas sustituciones revisten el carácter de auténticas daciones en pago cuando la propia Reglamentación remite la posibilidad del cambio a la voluntad de las partes (103). En otros casos se configuran como autorizaciones contenidas a las empresas (104) sin que falten interpretaciones administrativas que valoren la remisión a metálico con carácter restrictivo (105).

## 7. Le retribución pactada en especie

### condición más beneficiosa

Ha estimado algún autor que para que una determinada prestación en especie revista técnicamente carácter retributivo, es necesario que la misma ostente, por explícita disposición del contrato colectivo o individual, tal calificación jurídica (106); ello equivale a la admisión del origen convencional de la retribución *in natura* y, por consecuencia, conduce a plantear el tema de si ha de ser mantenida o no supuesto que ulteriormente sean modificadas por disposición legal o normativa de convenio

(101) Art. 126.

(102) Art. 129.

(103) Así, la Reglamentación de pesca del bacalao determina que «de común acuerdo entre empresas y productores podrán sustituirse estas primas en especie por el abono de una cantidad en metálico» (art. 126, *fine*).

(104) La Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 18 de febrero de 1949 entendió, interpretando el art. 38 de la Reglamentación de Hostelería, que la redención económica en él contenida para compensar mediante la entrega de 30 pesetas mensuales el alojamiento, corresponde a la Empresa, como se infiere del apartado d) del artículo 4 de la Reglamentación, al preceptuar que las industrias podrán liberarse de tales deberes mediante la oportuna compensación en metálico.

(105) Así, las Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 9 de enero y 24 de junio de 1946 entendieron que sólo en casos justificados, y siempre que estén conformes las partes, procede la compensación a metálico de la manutención ordenada por la Reglamentación de Hostelería: si la industria tiene establecido servicio de cocina, no procede la compensación, pero sí cuando el hotel se dedique a la mencionada actividad y carezca de cocina.

(106) RIVA SANSEVERINO, *Diritto...* cit., pág. 202.

colectivo las retribuciones en vigor. Que en el derecho laboral español no existe prohibición alguna para realizar pacto sobre abonos en especie, siempre y cuando quede a salvo la prelación del artículo 9 de la Ley de contrato de trabajo, es notorio.

Ahora bien, nuestro derecho positivo, opera, en la zona de regulación reglamentaria del contrato de trabajo, por el sistema de *condiciones mínimas*, lo que obliga a respetar «las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre» cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el personal (107): en rigor, disposiciones del tenor de la copiada, que se contienen en las Reglamentaciones, están adoleciendo de cierta manquedad, por así decirlo, toda vez que parecen remitir el respecto sólo a aquellas condiciones más favorables contenida en disposición *legal* anterior o impuestas por la *costumbre*, con olvido de las que pueden venir dadas por contrato individual anterior a la norma reglamentaria (108). La Ley de Reglamentaciones, por otra parte, marcaba con mayor precisión el respeto a pactos, aunque referidos a los estipulados con posterioridad a la Reglamentación promulgada, al establecer que en tales Ordenanzas «se hará constar que las condiciones señaladas tienen el carácter de mínimas y obligatorias, por cuyo motivo son susceptibles de mejora por libre y espontánea determinación de los empresarios, hecha figurar en sus Reglamentos de régimen interior o en las relaciones de trabajo convenidas con su personal» (art. 11), inciso este último que ha de ser referido a la contratación individual y, en ningún caso a la previsión de convenios colectivos de empresas, por las obvias razones de la Ley en donde se contiene, del espíritu y finalidad de ésta e, incluso, del momento jurídico-laboral en que fué promulgada.

(107) Así por ejemplo, Reglamentación de Trabajo en fábricas de botones, artículos de vestido y tocado y juguetería de celuloide, art. 85. Sobre la institución vid. AGUINAGA TELLENA, *Condición más beneficiosa*, Madrid, 1955.

(108) Que ello es así lo demuestra el hecho de que AGUINAGA al contemplar contratos individuales anteriores a la promulgación de una Reglamentación, parece señalar la necesidad de que el contenido de aquellos coincida con la existencia de uso o costumbre: «Supuesta la existencia de un contrato enmarcado en actividad reglamentada con pacto o estipulación lícito que mejore alguno de los extremos regulados por la Reglamentación y en relación al cual exista uso o costumbre en la localidad donde se preste el servicio, parece indudable que si se suscita algún problema o cuestión en punto a dicho extremo, la circunstancia de hallarse éste previsto en la Reglamentación no impide en manera alguna invocar la voluntad de las partes en consideración al mismo ni tampoco los usos y costumbres que con relación a él existan en la localidad», op. cit., págs. 72-3: «Si con anterioridad a una Reglamentación las partes estipularon condiciones más beneficiosas a las fijadas en la Reglamentación y si, además, dicho pacto o estipulación se acomodaba también a los usos y costumbres de la localidad, parece indudable que el respeto a esa «condición más beneficiosa» pudiera obtenerse a través de lo dispuesto en el art. 9.º de la L. C. T.», pág. 73.

Todavía y en materia de salarios, ha de salvarse la posible complicación que pudiera provocar el Decreto de aumentos voluntarios, de 21 de marzo de 1958: a virtud del contenido de su artículo primero, todas las mejoras de retribución del trabajo que por encima de las reglamentarias se concedan en lo sucesivo se pondrán a compensar por las empresas con los aumentos de salarios mínimos ordenados por disposiciones oficiales o pactados colectivamente en los convenios sindicales. Dichas mejoras podrán concederse libremente por las empresas y se harán constar en la documentación oficial de salarios bajo el concepto de «Retribuciones voluntarias». La salvedad a que nos referimos radica en interpretar este mandato entendiendo que en nada afecta al salario *individualmente* pactado al contratar, superior al mínimo obligatorio; salario pactado que, por supuesto pueden comprender retribuciones en especie ni previstas ni ordenadas por la norma reglamentaria o convencional preexistente. Tal interpretación viene amparada por la propia estimación de tales «mejoras», que en el contexto se revelan como *voluntariamente* —esto es, sin ser producto de discusión, imposición, o transacción— concedidas por las empresas a todo o parte de su personal.

Creemos, en resumen, que: a) la condición más beneficiosa o favorable, puede venir dada en el contenido de un contrato individual de trabajo, y b) admitido lo anterior, las prestaciones salariales en especie, así creadas —y por supuesto, las impuestas por norma legal o consuetudinaria— habrán de respetarse, en tanto que más favorables, atendida la estimación del trabajador que así las califique (109).

La Dirección General de Trabajo, en Resolución de 16 de julio de 1959 ha precisado que las retribuciones en especie, en cuanto concedidas voluntariamente por la empresa, deben ser respetadas como condición más beneficiosa, y si la empresa se encuentra en la imposibilidad de seguir facilitándolas por haber cesado la elaboración de esa especie, deberá solicitar la modificación de las condiciones, de acuerdo con el Decreto de crisis. Aparte la extremosidad de tal criterio, el estimar la retribución en especie como inserta en un supuesto de condición más beneficiosa, incluso cuando es consecuencia de contratación individual, apunta saludable doctrina. Por lo demás, su reducción a metálico habrá de aceptarse —sin precisión de ulterior trámite— cuando una imposibilidad sobrevinida y no prevista imponga, obviamente, tal remisión.

(109) Analizando ALONSO GARCÍA el juego del principio de la norma más favorable, afirma, y nosotros nos adherimos a su opinión, que el buen criterio aconsejaría que, por razones de equidad, se dejase la determinación de dicho sentido a la voluntad del mismo trabajador, pues nadie como él puede, en la mayoría de las ocasiones, dilucidar en los supuestos de duda qué es lo que más le favorece. Vid. *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1958, pág. 307.

## 8. La retribución en especie y las prestaciones empresariales no propiamente remuneratorias

Así como la retribución mixta no ofrece en cuanto al abono de salarios por trabajo prestado grandes dificultades, no cabe decir otro tanto si se trata de considerar los pagos en especie como integrantes, por sí o mediante su reducción a metálico, de ciertas prestaciones cargadas a las empresas y que no tienen carácter de contraprestación retributiva por trabajo realizado. En este punto las soluciones arbitradas por el derecho español no puede decirse que ofrezcan unidad formal. Con todo, tanto de aquellas normas específicas que contemplan cada situación como del genérico texto del art. 37 de la Ley de contrato de trabajo, es posible deducir la tendencia a insertar la estimación económica de la parte de salario *in natura*, para integrar el monto unitario de prestaciones, indemnizaciones, gratificaciones, etc. no propiamente remuneratorias.

a) *Vacaciones retribuidas.*—La Ley de contrato de trabajo, en su artículo 35 establece que «la retribución en metálico correspondiente al permiso será abonada por el empresario al empezar su disfrute, y la retribución en especie, si la hubiere, lo será como de ordinario o debidamente compensada». J. PÉREZ SERRANO, al comentar esta disposición (110) la situaba entre las «cuestiones resueltas de modo taxativo» por la ley: y ciertamente puede estarlo en orden al principio que sienta de incorporación necesaria de los abonos en especie, considerados en su generalidad. Ahora bien, no pueden escapar cuestiones de cierto relieve que el precepto en cuestión silencia, a saber: cuándo y a qué instancia se produce la llamada «compensación» de la parte salarial en especie, y *quid* en aquellos casos —servicios en especial— cuyo no uso o disfrute por el trabajador implica un ahorro y, en suma, un beneficio para la empresa. Por lo que a la primera cuestión se refiere, adviértase que no es de la misma índole de las que aludíamos al considerar la dación en pago o remisión a metálico del salario en especie; si para aquellos supuestos alguna Reglamentación autoriza a la empresa la compensación, de no acaecer lo mismo respecto de los abonos por vacación retribuida, habrá de resolverse el problema, estimamos, a voluntad del trabajador, esto es, siendo éste quien determine la preferencia por recibir la gratificación en forma mixta o con reducción a metálico de la parte *in natura* de la misma, y ello atendido el derecho a la vacación como ventaja para quien la disfru-

---

(110) Vid. *El descanso anual obligatorio*, en Suplemento de Política Social, núm. 3, págs. 48 y 50. Cf. también *El derecho a vacación anual retribuida*, en Revista Trabajo, 1940, núms. 6 y 7.



ta (111). El segundo problema se nos plantea teniendo presente aquellas retribuciones que se producen en forma de suministros de variable cuantía, agua, luz, etc. Es claro que en estos casos, si el beneficiario se ausenta, v. gr., del domicilio, cerrando éste, durante el período de disfrute de vacación, no consume ni lucra de consiguiente el suministro en cuestión que, por otra parte, ofrece inequívoco carácter salarial. Creemos que la solución es fácil si tales suministros se determinan mediante un a priori, esto es, atribuyendo un consumo mínimo: en tales casos, si se trata de suministro mediante precio bonificado, la diferencia en favor del trabajador podría ser computable para integrar el monto económico de la vacación. En el supuesto de suministros tasados sin pago de cantidad alguna por el trabajador, la solución es obviamente positiva. Sin embargo todavía quedarán pendientes cuestiones irreductibles a una norma general: tal el caso de servicios gratuitos de transporte, el consumo de pan en los obradores, hasta el límite máximo diario que prevé la Reglamentación, etc.

a) *Indemnizaciones por accidente de trabajo.*—La vigente legislación de accidentes, ha recortado la estimación que de los abonos en especie se dibujaba en el régimen precedente (112). Según el Reglamento del Texto refundido en vigor (113) computan, para las obligaciones —pago de primas y determinación de indemnizaciones— las remuneraciones efectivamente percibidas por el accidentado en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación, sin más excepciones que las allí indicadas, pero entre las cuales quedan comprendidos «los

---

(111) Salvamos, claro está, aquellos casos que impidan a la empresa dentro de su régimen normal de abonos, la prestación en especie. El Tribunal Central de Trabajo estimó, en sentencia de 25 de mayo de 1950 que si bien es cierto que como norma general, el art. 38 de la Reglamentación de trabajo en la industria de Hostelería prohíbe la compensación en metálico de la manutención —lo que impide al productor reclamar cantidad por tal concepto cuando voluntariamente ha renunciado a ser mantenido— ello no obsta a que en aquellos períodos, como el vacacional, en que el servicio no se presta, pueda y deba serle abonado el importe de aquella, por formar parte integrante del salario, de acuerdo con el apartado 2.º del art. 84 de la propia Reglamentación. La Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 26 de enero de 1951, interpretando la Reglamentación a que alude la sentencia anterior, vino a determinar que durante el descanso anual, los empleados gozarán de los beneficios que vinieran percibiendo, tanto en metálico como en especie, pudiendo esta ser compensada monetariamente.

(112) Establecía el Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo en la Industria, de 31 de enero de 1933, y a los fines de fijar el concepto de salario para el cómputo de las obligaciones en aquel establecidas que «Para fijar el salario que el obrero no percibe en dinero, sea en especies, en uso de habitación o en otra forma cualquiera, se computara dicha remuneración con arreglo a su promedio de valor en la localidad para los obreros de condición análoga a la de la víctima», art. 37, c).

(113) Art. 58.

«productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas o establecidas en las Reglamentaciones de trabajo, con excepción de la manutención obligatoria y vivienda, cuyos importes están también sujetos a cotización» (114). Este precepto recorta notoriamente los alcances de la retribución *in natura* e, incluso, quiebra la validez de la doctrina que contiene el artículo 37 de la Ley de contrato de trabajo (115).

c) *Seguros sociales*.—La desconfianza hacia la retribución en especie se patentiza por las dificultades y aun posibilidades de ocultación que ofrece en materia de seguros sociales (116). De otra parte y en lo que esta última tiene de presión tributaria, la incorporación a su sistema financiero de cuantas remuneraciones y ventajas obtuviese el trabajador, coartaría en buena parte la concesión de aquellas, con carácter potestativo, por la empresas (117). Agreguense, en fin, sobre unas y otras dificultades, la no menor que representa el fijar qué conceptos retributivos están sujetos, y cuáles no están, a cotización, lo que «envuelve no ya el tema técnico de unificación, sino el tema económico de cuáles deban ser los recursos reales con los que el régimen de seguridad social cuente» (118). Como se observa, a las dificultades genéricas —referidas a la retribución variable, en general— no podía escapar la retribución *in natura*, cuyas dificultades en estos supuestos se vienen resolviendo frecuentemente confiriendo valor a priori, ajeno por supuesto al efectivo que en metálico representa la retribución en especie (119): Con todo, el régimen legal español en mate-

(114) El Reglamento tiene en cuenta la casa-habitación para computar el salario base de indemnización o renta, en retribuciones por unidad de tiempo a efecto de incapacidades temporales, permanentes o muerte (art. 60); también en los casos de remuneración mixta de jornal y destajos o tareas (art. 62); en unos y otros se considera igualmente la alimentación. Similar consideración hace el art. 71 para accidentes de trabajadores agrícolas en ciertas labores.

(115) Tampoco tolera esta legislación una interpretación amplia de la noción de vivienda, que comprendiese ciertos suministros —agua, calefacción, luz, etc.— pues el art. 60, 1.ª b), y 2.ª c) es riguroso al determinar que el cómputo se hará «por el precio pactado por escrito o, en su defecto, el 10 % del salario. Al estimar la casa-habitación «complemento del salario» es claro que el precepto en cuestión y, en general la legislación de accidentes siguen el peligroso rumbo de reputar real y verdadero salario, jurídicamente entendido, al que se percibe en metálico. Las consecuencias, v. gr., en la agricultura, o en el pastoreo, pueden ser graves, peso al texto de los arts. 70 y 71 de Reglamento.

(116) Vid. MARAVALL, *op. cit.*, págs. 122-3; RIVERO y SAVATIER, *op. cit.*, pág. 386.

(117) A esta idea parece haber respondido el Decreto de 21 de marzo de 1958, sobre mejoras voluntarias de retribución. En esta línea, la sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de octubre de 1955, fijaba con carácter general la doctrina de que, salvo en los casos expresamente previstos en la Ley, quedaban excluidas de computación a efectos de cotizaciones por Seguros y Subsidios sociales, las gratificaciones o remuneraciones complementarias del salario que el empresario conceda voluntariamente.

(118) ALONSO OLEA, *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, 1959, pág. 229.

(119) Al modo porcentual que en la legislación española emplea el Reglamento de acci-

ria de salario base sujeto a cotización, y de consecuencia estimable para la percepción de indemnizaciones o prestaciones de seguridad social, pudo en principio calificarse de extensivo, a la vista del Decreto de 28 de diciembre de 1948, al que, por otra parte débese la calificación de «retribuciones complementarias de carácter remuneratorio» atribuida a la casa-habitación, manutención obligatoria y suministros en especie (120): ahora bien, tal carácter desapareció al excluirse estos últimos por el Decreto de 17 de julio de 1949 (121). La reducción a metálico del valor de aquellas retribuciones complementarias vendrá dada, bien por lo estipulado en el contrato individual, o predeterminado por la Reglamentación de trabajo o convenio colectivo, bien por el precio oficial, si lo hubiere, cuando se trate de suministro de artículos alimenticios (122). El Decreto de 4 de junio de 1959 mantiene estos criterios.

d) *Participación en beneficios*.—A referir el tema de la remuneración *in natura* a la participación en beneficios obligan dos razones: la de ser mayoritario el sistema establecido en las Reglamentaciones por el cual la participación es determinada porcentualmente sobre el salario percibido (123); y porque, diversamente, se registran positivamente modalidades de participación que consisten en atribuir a este título productos elaborados u obtenidos por la empresa. Atendiendo al sistema porcentual, las Reglamentaciones tanto si establecen el reparto de beneficios mediante un tanto por ciento sobre salarios, proporcionado al beneficio a repartir, bien por el sistema de porcentaje fijo sobre el salario atribuido, al modo de un plus sobre el mismo, operan, en efecto, con la noción de salario si bien, por lo común, reducida al «salario base» o «salario mínimo». En todo caso se trata de porcentuar sobre las tablas salariales contenidas en la propia Reglamentación, lo que produce la exclusión inme-

---

dentos, según vimos, o mediante la evaluación «a forfait» dada por decreto ministerial, sistema utilizado en Francia con carácter general (vid. comentario al art. 120 del *Code la Sécurité* anotado por ANDRIEU-FILLIOL y LACOSTE, *Code annoté de la Sécurité sociale*, París, 1958, páginas 53 y ss.

(120) Art. 1.

(121) Art. 2.

(122) Para la liquidación de cuotas de los productores de la industria panadera, la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 5 de junio de 1950, remite el valor del kilo de pan, al precio oficial de éste.

(123) Vid. resúmenes esquemáticos del contenido de las Reglamentaciones, en HERNANZ, *Participación en los beneficios*, Granada, 1949, págs. 63 y ss.; LANGA GARCÍA, *Apuntes sobre la participación en beneficios*, en Cuadernos de Política Social, núms. 28 y 35; también, la ponencia de la Sección de Política social del Instituto de Estudios Políticos, *La participación en beneficios en España*, en Cuadernos cit., núm. 27, y Centro de Estudios Sindicales, *Participación en beneficios. Sistemas obligatorios*, Madrid, 1958.

diata de cualquier retribución en especie, viniendo por lo mismo a sufrir nueva corrección el concepto teórico y aún técnico de salario (124). La atribución de los beneficios en especie aparece en algunas Reglamentaciones de trabajo agrícola y, recientemente, viene siendo registrada en Convenios colectivos (125). Podrá discutirse si estas modalidades son, en rigor, formas de participación (126) o si, en fin, la participación en la producción agrícola se explica pura y simplemente como modalidad de salario por rendimiento: en todo caso, su consideración es útil a los fines del presente estudio pues si, en general, aceptamos que las formas vigentes de participación en beneficios vienen a ser constitutivamente modalidades de salario, he aquí que este tipo de participación revela, una vez más, el relativo auge de la retribución en especie.

e) *Indemnización por despido*.—Contemplada con cierta atención la naturaleza jurídica de la indemnización por despido, en los términos que nuestro derecho positivo la establece y regula, revela un carácter más punitivo que meramente indemnizatorio por resarcimiento propiamente dicho (127): el trabajador que es improcedentemente despedido, obtiene el derecho optativo a la readmisión o indemnización, en cuantía a fijar por el Magistrado que declare la improcedencia, y limitada ésta al máximo del «importe de sueldo o jornal de un año» (128). Ahora bien, cuál sea la materia integradora del sueldo o jornal, es respuesta que viene dada

(124) Ello al menos formalmente, pues en realidad, la participación en beneficios, en nuestro sistema, «no pasa de ser un ligero aumento de salarios en forma de paga extraordinaria», ALONSO OLEA, *Salarios y Seguridad*, 1958, en Rev. Iberoamericana de Seguridad Social, 1958, núm. 2, pág. 271. La misma consideración salarial, en IBERNÁIZ, loc. cit., BAYÓN y PÉREZ BOTIJA la califican de supersalario eventual, cf. *Manual*, v. II, pág. 179.

(125) El convenio colectivo sindical agrícola de Arroyo de San Serván (Badajoz), de 11 de marzo de 1959 establece al respecto: «Los mozos de mulas, aperador y obreros fijos en general, se les asigna una participación en beneficios anual, por parte de la empresa, de 240 kilos de garbanzos y 180 kilos de trigo, con la excepción de que en el caso de utilizar los garbanzos para siembra, esta cantidad se reduce a 15 kilos, continuando la cantidad de trigo en las mismas condiciones que indicamos, o sea, 180 kilos». Vid. texto en *Consejo Social, Campo* (4), Organización Sindical española, Madrid, 1959.

(126) La ponencia antes citada se pronunció por estimar la institución de la participación en beneficios como inadecuada y dificultosa en su aplicación al trabajo agrícola. Saliendo al paso de objeciones posibles, puntualizó que las formas de participación en los resultados económicos de las explotaciones agrícolas o pecuarias, ya experimentados, son convenciones que no responden al principio cardinal de la institución de la participación, pues se establecen como sustitutivo del salario mínimo, computado en el mismo, y con tal corteza, que puede afirmarse constituyen formas de salario legal de pago diferido. Vid. loc. cit., págs. 44-5.

(127) Cf. nuestro estudio *La indemnización por despido improcedente y el arbitrio judicial para su fijación*, primera parte publicada en la Revista de Derecho del Trabajo, 1960, núm. 37, en especial, págs. 6 y ss.

(128) Vid. texto refundido del procedimiento laboral, art. 99, párrafo 1.º.

por el Texto Refundido del Procedimiento laboral, al establecer que: «Se entenderá por sueldo o jornal la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, incluso el *Plus familiar* y las cantidades que viniere percibiendo por Seguros sociales» (129). Subrayamos la integración del Plus familiar por llamar la atención sobre la amplitud conceptual que del salario se introduce, la cual desborda, incluso, la noción del artículo 27 de la Ley de contrato de trabajo, dado que en este último precepto no figuran las cantidades imputadas a cotización de seguros sociales, expresamente hechas desaparecer por el legislador al refundir el texto de la Ley de 1931 (130). No deja lugar a dudas la integración de las retribuciones en especie al momento de calcular el salario para la determinación del monto de la indemnización por despido. Creemos que otro tanto cabe decir respecto al cálculo de la «indemnización complementaria» a que alude el artículo 100 del citado Texto de procedimiento, por los jornales —entendemos debiera decir salarios o, como hace el artículo anterior, aludir a sueldos y jornales— dejados de percibir durante la tramitación del proceso. Si ciertamente la norma del art. 99 antes citada permite, dada su amplitud aceptar la integración de la retribución en especie a los fines indemnizatorios, no es menos evidente que a la vez pone de relieve la dificultad con que tropieza el legislador en sus reiterados intentos de precisar normativamente una noción unívoca de salario. Si a estos impedimentos ha de estarse, es lógico que tales dificultades, gérmenes de problemas en torno al salario, alcancen y problematiquen de continuo la determinación y alcances de la noción de salario en especie.

---

(129) Art. cit., párrafo 2.º; su texto está virtualmente tomado del art. 11 del Decreto de 26 de octubre de 1956.

(130) El art. 27 de la Ley de 21 de noviembre de 1831 consideraba salario, entre otras partidas, las «cotizaciones del patrono para los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y semejantes». La supresión de este inciso en la refundición de 1944 le parece a PÉREZ BOTIJA plausible, pues algunos de los epígrafes estaban ya implícitos en el concepto mismo de salario, mientras que otros no deben equipararse a éstos. Cf. *El Contrato* cit., pág. 132.

Recuérdese, por otra parte, que el plus familiar es excluido, a efectos del salario base en accidentes —art. 58 del Reglamento— y no se comprende en las enumeraciones para integrar el concepto de salarios a efectos de seguros sociales en los Decretos de 29 de diciembre de 1948 y 17 de junio de 1949.

Sobre el carácter de prestación de seguro social «particularísimo», vid. ALONSO OLEA, *Instituciones* cit., págs. 206 y ss.; para este autor, «por lo mismo que no trae su causa del trabajo, el Plus familiar no es salario», pág. 207.